

LEYES DEL SALARIO Y PAGO POR HORA EN EL ESTADO DE KENTUCKY

EXHIBA ESTA ORDEN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA

SALARIO MINIMO – Efectivo a partir del 15 de Julio de 1998, los empleadores deberán pagar a sus empleados no menos de \$5.15 por hora. En consecuencia, la tarifa mínima de salario en Kentucky se ajustara de a cuerdo a la tarifa Federal mínima de salario como se prescribe en 29 U.S.C., Sec. 296 (a) (1) (KRS 337.275).

TIEMPO EXTRA – Ningún empleador deberá emplear trabajadores por una jornada semanal de trabajo de mas de cuarenta horas, a menos de que el trabajador reciba compensación por trabajar mas de cuarenta horas en una semana a una tarifa no menos de hora y media por cada hora extra contratada. Esta sección no se aplica a trabajadores de tiendas de menudeo involucrados con trabajo relacionado a ventas, compras y distribución de mercancías, bienes y artículos de consumo, o a trabajadores en operaciones de restaurantes, hoteles o moteles, tampoco se aplica a los trabajadores que se encuentren clasificados y exentos de la provisión de tiempo extra como lo define el Acta de Normas Equitativas del Trabajo (Fair Labor Standards Act) en sus secciones 213 (b) (1), 213 (b) (10) y 213 (b) (7) del Titulo 29, U.S.C. (KRS 337.285)

EXCEPCIONES – Ninguna parte en KRS 337.275 y en KRS 337.285 se aplicara a: (1) Cualquier individuo empleado en agricultura, (2) cualquier individuo empleado legal en la capacidad ejecutiva, administrativa, supervisora o profesional, en la capacidad de vendedor de campo o como cobrador de campo, como tales términos son definidos por las regulaciones administrativas del Comisionado; (3) Cualquier individuo empleado en los Estados Unidos; (4) Cualquier individuo empleado en el servicio domestico o en una casa privada si existen menos de tres empleados domésticos regularmente empleados; (5) Cualquier individuo clasificado y que se le haya dado un certificado por el Comisionado de Normas en el Lugar de Trabajo (Workplace Standards); (6) Empleados de tiendas de menudeo, industrias de servicios, hoteles, moteles, y operaciones de restaurantes cuyo ingreso promedio anual de ventas realizadas en sus transacciones es menos de noventa y cinco mil dólares en los últimos cinco años exclusivos de impuestos indirectos en el nivel menudeo o si el empleado es el padre, madre, cónyuge, hijo (a) u otro miembro de la familia inmediata del empleador; (7) cualquier individuo empleado como niñera o niño en la casa del empleador o como acompañante de un enfermo, convaleciente o persona de la tercera edad o por un familiar inmediato de la persona, que cuida al enfermo, convaleciente o persona de la tercera edad y cuyos deberes principales no incluyen la limpieza de la casa; (8) Cualquier individuo encargado en la entrega de periódicos al consumidor; (9) Cualquier trabajador empleado por algún establecimiento que esta organizado como no lucrativo, religioso o un centro para conferencias educacionales no lucrativo, si no opera por mas de siete meses en cualquier calendario anual; o (10) un empleado cuyas funciones es de proveer cuidado residencial las 24 horas con el permiso del empleador desempeñando el papel de los padres a los hijos que son ante todo dependientes, descuidados y abusados y quienes están en el cuidado de instalaciones privadas no lucrativas para niños aprobados por el Gabinete de Familias y niños bajo el capitulo 199 de KRS. (KRS 337.010(2))

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS – Efectivo a partir del 15 de Julio, 1998, para cualquier empleado dedicado a una ocupación en donde es costumbre recibir regularmente mas de \$30 dolares al mes en propinas, el empleador puede pagar un minimo de \$2.13 dolares por hora si los registros del empleador pueden establecer por cada semana donde fue acreditado, cuando se agregan las propinas recibidas al salario, no menos del salario mínimo debe de ser recibido por el empleado. En consecuencia, la tarifa que se aplica a las propinas se ajustara de acuerdo con la tarifa que se aplica a las propinas mínimas a nivel federal, como es establecido por U.S.C. 29 Sección 206 (a) (1). Ningún empleador usara todo o parte de cualquier propina o gratificación recibida por los empleados para el pago del salario mínimo. (KRS 337.275(2)) Ningún empleador requerirá al empleado reportar al empleador cualquier gratificación, o alguna porción de esta, a excepción de que el propósito sea retener las cantidades que se requieran por la ley federal o estatal. Ningún empleador requerirá al empleado que participe en un fondo de propinas donde el empleado sea requerido reportar al fondo cualquier gratificación o parte de ella, para la

distribución entre los empleados o el empleador. Los empleados pueden voluntariamente ser parte de un acuerdo para dividir las gratificaciones entre ellos mismos. El empleador puede informar a los empleados de la existencia de un fondo voluntario y de los arreglos que se acostumbran en la distribución de las propinas de los empleados del establecimiento. Con la petición de los participantes del fondo voluntario, y a opción y responsabilidad de gastos del propio empleador, el empleador puede proveer servicios de seguridad para poner bajo custodia los recursos que se destinen para el fondo si la cuenta se identifica apropiadamente y separada de otros archivos del negocio y abierta a ser examinada por los participantes del fondo (KRS 337.065)

ARCHIVOS - Cada empleador que este sujeto a las provisiones establecidas por la Ley del Salario Mínimo en el Estado de Kentucky deberá registrar y conservar sus archivos que contengan la siguiente información: (a) Nombre y dirección de cada trabajador, (b) Horas trabajadas cada día de cada semana por cada trabajador; (c) La tarifa regular que se paga por hora; (d) La tarifa que se paga por hora por trabajar horas adicionales a la jornada semanal de cuarenta horas; (e) Agregados al salario que se pago de contado al costo, o deducciones (comidas, pensión, alojamiento, etc.) de los salarios que se estipulen en la cantidad que se deduzca, o al costo del producto por el cual las deducciones se aplicaron; (f) Salarios totales pagados por cada semana de trabajo y fecha del pago. Dichos archivos deberán ser conservados en un expediente por lo menos un año después de su ingreso. Ninguna forma en particular u orden es necesaria asumiendo que la información requerida se obtenga fácilmente para propósitos de inspección. (KRS 337.320)

PERIODOS DE DESCANSO - Ningún empleador requerirá a ningún empleado trabajar sin tomar su periodo de descanso por lo menos diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo, a excepción de aquellos trabajadores que se encuentran bajo el Acta Federal de Trabajo Ferroviaria (Federal Railway Labor Act.) Esto se establecerá adicionalmente al periodo programado para su almuerzo. Ninguna deducción en compensación deberá hacerse a los empleados salariables o que son pagados por hora. (KRS 337.365)

PERIODOS DE ALMUERZO - Los empleadores, a excepción de aquellos sujetos al Acta Federal de Trabajo Ferroviario, darán a sus empleados un periodo de almuerzo razonable, y tal periodo debe de darse lo mas cercano posible a la mitad de la jornada de trabajo programada del trabajador. En ningún caso se le requerirá al trabajador tomar su periodo de almuerzo antes de tres (3) horas después de haber iniciado su jornada de trabajo, tampoco se le requerirá tomar su almuerzo cinco (5) horas después de haber comenzado su jornada de trabajo. Esta sección no debe ser interpretada para negar cualquier provisión de un acuerdo colectivo o acuerdo mutuo entre el empleado y el empleador. (KRS 337.355)

PAGO DE SALARIOS - Cualquier empleado que deja o es despedido de su trabajo se le deberá pagar enteramente todas las compensaciones o salario que se haya ganado a más tardar antes de la fecha del siguiente pago normal a partir de la fecha del despido o abandono voluntario del trabajo o a los catorce (14) días siguientes a tal fecha de despido o abandono voluntario del trabajo lo que ocurra primero. (KRS 337.055)

ES ILEGAL PARA EL EMPLEADOR RETENER SALARIOS - Ningún empleador deberá retener ninguna parte de los salarios acordados del empleado, al menos (a) que al empleador le requieran hacerlo por parte de la ley local, estatal o federal; o (b) Cuando una deducción es explícitamente autorizada por escrito por el empleado para cubrir primas de seguro, deudas medicas o de hospital; u (c) otras deducciones que no corresponden a una rebaja o descuento del salario normal acordadas en las negociaciones colectivas o según al acuerdo salarial o estatuto; o (d) deducciones por cuotas del sindicato donde dichas deducciones son autorizadas por un conjunto de acuerdos o contratos colectivos de salarios negociados entre empleador y empleados o sus representantes. Ningún empleador deberá deducir de los salarios de los empleados lo siguiente: (a) Fianzas; (b) carestía de dinero de contado en una caja colectiva, caja de ahorro o caja registradora que es utilizada por dos (2) o mas personas; (c) Quebra;

(d) perdidas debidas a la aceptación de cheques sin fondos por parte del empleado, los cuales son posteriormente inválidos si a tal empleado se le da a discreción aceptar o rechazar cualquier cheque; o (e) Perdidas que se atribuyan a defectos o mal funcionamiento del equipo de trabajo, perdida o propiedad robada, daño a propiedad, falta de crédito del cliente o de pago por bienes o servicios recibidos por el cliente si dichas perdidas no se atribuyen a la voluntad del empleado, o indiferencia intencional en contra de los intereses del empleador. (KRS 337.060)

TIEMPO Y MEDIO POR TRABAJAR EL SEPTIMO DIA - Cualquier empleador que permita a sus empleados trabajar siete días a la semana debe de pagar la tarifa de tiempo y medio por cada hora que se trabaje en el séptimo día. Lo anterior, no se aplica a algún caso donde al empleado no se le permita trabajar mas de cuarenta horas a la semana; o a centrales telefónicas que tenga menos de quinientos suscriptores; taquígrafos, contadores o asistentes técnicos de profesionistas como doctores, contadores, abogados y otros profesiones autorizados bajo las leyes de este Estado; empleados sujetos al Acta Federal de Trabajo de Empleados Ferroviarios (Federal Railway Labor Act) y marineros o personas involucradas en operaciones de embarcaciones u otras instalaciones de transportación naval y ríos navegables.; personas que manejen carros ferroviarios que cuentan con sistema de congelación; transportistas comunes bajo la supervisión del Departamento de Regulación Vehicular (Department of Vehicle Regulation); cualquier oficial, conserje, capataz o supervisor cuyas responsabilidades son principalmente limitadas a dirigir o supervisar a otros empleados. (KRS 337.200)

DEPOSITO POR REALIZACION DE TRABAJO - Excepto para los empleadores que han estado haciendo negocios en el Estado por cinco (5) años consecutivos, cada empleador involucrado en el trabajo de construcción, o en el corte, preparación, o transportación de minerales, deberá proveer una forma preescrita por el Comisionado un deposito por realización de trabajo para garantizar el pago de todos los salarios que el empleador tenga que pagar. Este deposito debe de ser una cantidad de dinero equivalente a la nomina total operando en toda su capacidad por cuatro (4) semanas. (KRS 337.200)

GABINETE DEL MEDIO AMBIENTE Y PROTECCION PÚBLICA DEPARTAMENTO DEL TRABAJO OFICINA DE REGULACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO
1047 US HWY 127 S STE 4
FRANKFORT KY 40601-4381

<http://www.kylabor.net/>

TELEFONO (502) 564 3070 FAX (502) 564 2248

Pagado con fondos del Estado

“Ningún individuo en los Estados Unidos por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, incapacidad, afiliación política o creencia, será excluido de participar o le serán negados beneficios o ser sujeto de discriminación bajo cualquier programa o actividad que se encuentre bajo la jurisdicción del Gabinete del Medio ambiente y Protección Publica.”

